

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yang diamanatkan dalam UUD 1945 yaitu masyarakat yang adil dan makmur, instansi pemerintah memiliki peranan penting didalamnya. Instansi pemerintah perlu melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu mengutamakan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang optimal. Maka, diperlukanlah pemanfaatan sumber daya manusia yang baik.

Setiap instansi pemerintah pasti mempunyai keinginan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Sumber daya manusia aparatur merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh instansi, karena sumber daya manusia aparatur dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Aparatur yang dibutuhkan saat ini harus memiliki karakteristik kerja yang unggul, mampu beradaptasi terhadap situasi dan kondisi yang menuntut kemampuan diri dan kualitas kerja yang diharapkan untuk mengembangkan dirinya agar dapat bekerja secara mandiri menuju profesionalisme birokrasi yang handal dan terpercaya. Untuk mencapai profesionalisme birokrasi, konsep yang dibangun dalam UU Aparatur Sipil Negara tersebut harus jelas. Berikut merupakan beberapa

konsep yang ada dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil memiliki penghasilan yang tetap yang ditentukan berdasarkan latar belakang pendidikan dan masa kerja (kitalulus.com). Selain itu, Pegawai Negeri Sipil juga mendapatkan berbagai tunjangan dan dana pensiun. Hal inilah yang menjadi alasan profesi Pegawai Negeri Sipil banyak diminati oleh penduduk Indonesia. Berikut merupakan jumlah penduduk dan jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2021:

Tabel 1.1
Jumlah Penduduk dan Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pulau Jawa Tahun 2021

Provinsi	Jumlah Penduduk	Jumlah PNS
DKI Jakarta	10.609.681	60.088
Jawa Barat	48.782.402	275.397
Jawa Tengah	36.742.501	294.477

DI Yogyakarta	3.970.220	44.817
Jawa Timur	40.878.789	322.124
Banten	12.061.475	68.729

Sumber: BPS, www.bkn.go.id (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Jawa Barat memiliki jumlah penduduk terbanyak di Indonesia yaitu 48.782.402 orang. Namun Jawa Barat tidak memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil terbanyak di Indonesia. Jawa Barat mempunyai jumlah Pegawai Negeri Sipil terbanyak ke tiga dengan jumlah 275.397 orang setelah Jawa Timur dan Jawa Tengah.

Dalam Permen PAN dan RB Nomor 38 TAHUN 2018 menjelaskan bahwa Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan. Berikut merupakan skala penilaian indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil tahun 2020:

Tabel 1. 2
Skala Penilaian Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Tahun 2020

No	Nilai Angka	Interprestasi
1	91-100	Sangat Tinggi
2	81-90	Tinggi
3	71-80	Sedang
4	61-70	Rendah
5	≤60	Sangat Rendah

Sumber: <https://indeks-profesionalitas-converted.pdf>

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan hasil pengukuran indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi lima interpretasi. Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil diukur dengan empat dimensi, meliputi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Berikut data hasil pengukuran indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil setiap Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2020:

Tabel 1.3
Data Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil di Pulau Jawa Pada Tahun 2020

Provinsi	Jumlah PNS	%	Dimensi				Nilai IP	Kategori
			1	2	3	4		
Banten	10.036	2,0%	15	23	24	5	67	Rendah
Jawa Barat	37.344	65,7%	14	28	28	5	75	Sedang
DKI Jakarta	65.938	1,7%	12	21	26	5	64	Rendah
Jawa Tengah	41.587	100,0%	14	20	25	5	64	Rendah
Jawa Timur	50.462	77,8%	14	26	25	5	70	Rendah
D.I.Yogyakarta	11.262	90,2%	13	26	25	5	69	Rendah

Sumber: <https://indeks-profesionalitas-converted.pdf>

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan nilai indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Provinsi Jawa Barat berada di kategori sedang dengan nilai indeks profesionalitas sebesar 75 dengan kategori sedang Kinerja pegawai sangat penting untuk kesuksesan sebuah instansi secara keseluruhan, untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, maka instansi tersebut perlu meningkatkan produktivitas pegawainya. Berikut merupakan pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Jawa Barat pada Tahun 2020:

Tabel 1.4
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen
Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat
pada Tahun 2020

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Persentase perencanaan dan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang tepat waktu dan sesuai peraturan perundang-undangan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	100%	82,27%
2.	Dinas Kesehatan	Persentase RSUD Dokter Spesialis Dasar sesuai standar	100%	95,45%
3.	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	100%
4.	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas perumahan dan permukiman	100%	100%
5.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,38%
6.	Dinas Pendidikan Provinsi	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	84,41%
7.	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
8.	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	99,92%
9.	Dinas Kelautan dan Perikanan	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas kelautan dan perikanan	100%	86,90%
10.	Dinas Kehutanan	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,08%

11.	Dinas Perkebunan	Pemberdayaan sumber daya pertanian/perkebunan	100%	96,09%
12.	Dinas Perhubungan	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	85,76%
13.	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	95,71%
14.	Dinas Sumber Daya Air	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	100%
15.	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	81,12%
16.	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
17.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Meningkatnya pelestarian dan Pengembangan kebudayaan lokal	100%	82,56%
18.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Pengembangan perdagangan dalam negeri	100%	88,36%
19.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja	100%	97,43%
20.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,92%
21.	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Persentase kapasitas kompetensi SDM aparatur dan masyarakat bidang ketahanan pangan	100%	95,94%
22.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	89,93%
23.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak	100%	87,13%

24.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan disiplin SDM aparatur	100%	85,76%
25.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	80%
26.	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Meningkatnya standar kompetensi aparatur dan kualifikasi profesi Aparatur	100%	100%
27.	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah di bidang lingkungan	100%	100%
28.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatnya kapasitas ASN Bakesbangpol untuk mewujudkan visi dan misi	100%	94%
29.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat, kehidupan sosial budaya dan pengembangan partisipasi peserta swadaya masyarakat	100%	81,21%
30.	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur	100%	94,22%
31.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi SDM perpustakaan dan kearsipan	100%	81,52%
32.	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	100%
33.	Rumah Sakit Umum Daerah Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,58%

Sumber: <http://esakip.jabarprov.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan target 100%, sementara realisasinya belum mencapai target, yaitu 82,56%. Sehingga

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat masih kurang 17,44% untuk mencapai target. Berikut ini merupakan skala penilaian pengukuran kinerja:

Tabel 1.5
Skala Penilaian Pengukuran Kinerja Sasaran Pegawai Negeri Sipil Dinas
Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat

No.	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1.	AA	90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	80-90	Memuaskan
3.	BB	70-80	Sangat Baik
4.	B	60-70	Baik
5.	CC	50-60	Cukup (Memadai)
6.	C	30-50	Kurang
7.	D	0-30	Sangat Kurang

Sumber: <https://esakip.jabarprov.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori yang berfungsi untuk menentukan dimana posisi instansi pemerintah yang memiliki tingkat kinerja dengan interpretasi sangat memuaskan hingga sangat kurang. Penilaian kinerja ini berfungsi sebagai bahan pembandingan yang kemudian hari di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya. Berikut data hasil kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dari tahun 2017-2020:

Tabel 1.6
Target dan Realisasi Hasil Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas
Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi	Interprestasi
2017	100%	103,94%	Sangat Memuaskan
2018	100%	104,63%	Sangat Memuaskan
2019	100%	94,54%	Sangat Memuaskan
2020	100%	82,56%	Memuaskan
2021	100%	81,38%	Memuaskan

Sumber: <http://esakip.jabarprov.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan dari tahun 2018 hingga tahun 2021. Pada tahun 2017 ke tahun 2018 sempat mengalami kenaikan dari 103,94% menjadi 104,63%. Namun kembali turun di tahun 2019, 2020 dan 2021 menjadi 94,54%, 82,56% dan 81,38%.

Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, maka peneliti melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Kuesioner ini disebar kepada 17 pegawai negeri sipil untuk menjadi responden. Berikut ini merupakan hasil kuesioner prasurvey:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2022

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Kuantitas	Saya berkemampuan baik menghasilkan target kerja	1	2	8	5	1	48	2,8
2	Kualitas	Hasil kerja saya berkualitas	1	4	10	2	0	55	3,2
3	Kerjasama	Saya dapat bekerjasama yang baik dengan pegawai lain	2	5	6	4	0	56	3,3

4	Tanggung Jawab	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan	0	3	9	5	0	49	2,9
5	Inisiatif	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0	4	9	4	0	51	3,0
Jumlah skor rata-rata variabel kinerja pegawai								3,0	

Sumber: hasil olah data prasurvey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat secara umum adalah 3,0, angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawainya masih kurang maksimal untuk mencapai target yang telah ditentukan. Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh dimensi kuantitas, tanggung jawab dan inisiatif dengan skor rata-rata 2,8, 2,9 dan 3,0. Dari dimensi kuantitas kerja menunjukkan masih belum tercapainya target kerja yang telah diberikan. Kemudian dari dimensi tanggung jawab menunjukkan bahwa pegawai belum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaannya. Serta dimensi inisiatif menunjukkan bahwa pegawai kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah bagi pihak instansi yang akan menghambat tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya memberikan motivasi kepada pegawai, melakukan pelatihan, menciptakan lingkungan yang nyaman, pemberian kompensasi dan pembagian tugas yang adil sesuai jabatannya. Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik berasal dari diri maupun yang

berasal dari lingkungan instansi tempat pegawai bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai, peneliti melakukan penelaah dari penelitian terdahulu sehingga terkumpul variabel-variabel berikut. Kuesioner prasurvey ini disebar kepada 17 responden dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.8:

Tabel 1.8
Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2022

No	Variabel	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Lingkungan Kerja	1	9	7	0	0	62	3,6
		3	9	3	2	0	64	3,8
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja							3,7	
2	<i>Self-Efficacy</i>	0	1	8	8	0	44	2,6
		1	3	8	5	0	51	3,0
		0	2	11	4	0	49	2,9
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel <i>Self-Efficacy</i>							2,8	
3	Budaya Organisasi	2	10	5	0	0	65	3,8
		3	6	5	2	1	59	3,5
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kompensasi							3,6	
4	Kepuasan Kerja	0	8	9	0	0	59	3,5
		2	10	5	0	0	65	3,8
		0	2	9	6	0	47	2,8
		1	11	5	0	0	64	3,8
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja							3,5	
5	Disiplin Kerja	0	4	10	3	0	52	3,1
		0	4	9	4	0	51	3,0
		0	5	9	3	0	53	3,1
		0	5	11	1	0	55	3,2
		0	3	11	3	0	51	3,0
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja							3,1	
Rata-Rata Skor: Jumlah Skor : Jumlah Pegawai (17)								
Jumlah Skor Rata-Rata: Total Rata-Rata Skor : Jumlah Pertanyaan Kuesioner								

Sumber: hasil olah data kuesioner prasurvey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat adalah *self-efficacy* dan disiplin kerja karena faktor tersebut memiliki nilai paling rendah diantara variabel lainnya. Jumlah skor rata-rata variabel *self-efficacy* menduduki jumlah paling rendah yaitu 2,8. Kemudian dilanjutkan oleh variabel disiplin kerja yaitu 3,1.

Self-efficacy merupakan faktor internal berupa keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Keyakinan *self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Keyakinan *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi pilihan suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan.

Self-efficacy sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai karena apa yang mereka pikirkan akan berpengaruh dalam menentukan hasil akhirnya. Bila seorang pegawai merasa dia tak mampu mengerjakan tugasnya, maka hasilnya pun tidak akan optimal, begitupun sebaliknya. *Self-efficacy* seseorang dapat diukur melalui tiga dimensi berikut, yaitu: *level*, keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka, *generality* yang mengacu pada sejauh mana seseorang yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas dan *strength* untuk mengukur kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya. Berikut ini merupakan hasil kuesioner prasurvey mengenai variabel *self-efficacy*:

Tabel 1.9
Variabel *self-efficacy* pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2022

No.	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	<i>Level</i>	Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang sulit	0	1	8	8	0	44	2,6
2	<i>Generality</i>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	1	3	8	5	0	51	3,0
3	<i>Strength</i>	Saya yakin pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik	0	2	11	4	0	49	2,9
Jumlah skor rata-rata variabel <i>self-efficacy</i>								2,8	

Sumber: hasil olah data kuesioner prasurvei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.9 diketahui bahwa jumlah skor rata-rata variabel *self-efficacy* pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat adalah 2,8. Jumlah skor rata-rata ini masih terhitung rendah dan menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat bermasalah. Pegawai belum sepenuhnya yakin atas kemampuan dirinya sehingga mereka kurang fokus dalam pekerjaannya yang membuat kinerjanya kurang baik.

Diantara beberapa dimensi yang mempengaruhi penurunan variabel *self-efficacy*, yang memiliki nilai terendah adalah dimensi *level* dengan skor rata-rata 2,6. Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan

dan keyakinan seorang pegawai terhadap suatu tugas berbeda- beda. Persepsi setiap pegawai akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Ada pegawai yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan pegawai yang lain merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut.

Selain *self-efficacy*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan berupa suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku para pegawai sehingga pegawai secara suka rela kooperatif dengan pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan instansi, digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi

dan kinerja para pegawainya. Disiplin kerja dapat diukur dari lima dimensi yaitu; kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Berikut hasil kuesioner prasurvei untuk variabel disiplin kerja:

Tabel 1.10
Variabel Disiplin Kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2022

No.	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Kehadiran	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	0	4	10	3	0	52	3,1
2	Tingkat kewaspadaan	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0	4	9	4	0	51	3,0
3	Ketaatan pada standar kerja	Saya selalu mampu mematuhi setiap standar kerja yang ada di tempat kerja	0	5	9	3	0	53	3,1
4	Ketaatan pada peraturan kerja	Saya selalu menaati peraturan di tempat kerja	0	5	11	1	0	55	3,2
5	Etika Kerja	Saya selalu bekerja dengan berpedoman pada etika kerja	0	3	11	3	0	51	3
Jumlah skor rata-rata variabel disiplin kerja								3,1	

Sumber: hasil olah data kuesioner prasurvei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.10 diketahui bahwa jumlah skor rata-rata variabel disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat adalah 3,1. Dimana angka tersebut menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat masih rendah, sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang maksimal. Dapat dilihat dari dimensi kehadiran, tingkat kewaspadaan dimana pegawai tidak selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Lalu dari dimensi ketaatan pada standar kerja dan etika kerja dimana pegawai tidak selalu bekerja dengan berpedoman pada etika kerja.

Dalam mengoptimalkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, penting bagi pegawai untuk memiliki *self-efficacy* dan disiplin kerja yang baik. Untuk itu, diperlukan keyakinan *self-efficacy* yang baik akan kemampuan kerja yang dimiliki setiap pegawai, karena kemampuan kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat perlu meningkatkan dan memperbaiki faktor-faktor yang diduga bermasalah bagi kinerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang dan hasil dari prasurvey yang telah dipaparkan menjelaskan bahwa Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat memiliki masalah pada kinerja pegawainya yang dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan

disiplin kerja. Maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self-efficacy*
 - a. Pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan sulit.
2. Disiplin Kerja
 - a. Pegawai tidak selalu datang tepat waktu.
 - b. Pegawai tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.
 - c. Pegawai tidak selalu mematuhi setiap standar kerja yang ada.
 - d. Pegawai tidak selalu bekerja dengan berpedoman pada etika kerja.
3. Kinerja Pegawai
 - a. Pegawai belum bisa mencapai target kerja yang diberikan.
 - b. Pegawai belum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya.
 - c. Pegawai kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana *self-efficacy* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana *self-efficacy* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui bagaimana disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahui bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia mengenai *self-efficacy*, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk sebagai bentuk pengaplikasian ilmu-ilmu yang sudah dipelajari di Universitas Pasundan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya tentang *self-efficacy*, disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.